Derechos en el Empleo

de las Mujeres Embarazadas

En Maryland

CONOZCA SUS DERECHOS

Los Derechos de la Empleada Embarazada en el Estado de Maryland

Si usted es una empleada que está embarazada y vive en el estado de Maryland, sus derechos están protegidos por:

1

La Ley Contra la Discriminación por Embarazo

2

La Ley de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas

3

La Ley de Relaciones Humanas de Maryland, Artículo 49B

1 La Ley Contra la Discriminación por Embarazo*

La Ley Contra la Discriminación por Embarazo se estableció el 31 de octubre de 1978, la cual enmendó el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.

La Ley Contra la Discriminación por Embarazo estipula que:

Es ilegal que se despida, se le niegue un empleo o no se le otorgue un ascenso a una mujer debido a que esté embarazada o haya tenido un aborto.

No puede obligarse a una empleada embarazada a tomar un permiso de ausencia mientras sea capaz de realizar su trabajo.

Una mujer que no pueda realizar su trabajo por razones relacionadas con el embarazo tiene derecho a recibir beneficios de incapacidad o tiempo libre por enfermedad de la misma manera que cualquier empleado que no pueda trabajar por otras razones médicas.

Cualquier seguro médico que se ofrezca en el trabajo debe cubrir los gastos por complicaciones relacionadas con el embarazo de la misma manera que cubre otras enfermedades.

** La información contenida en este folleto relacionada con la Ley Contra la Discriminación por Embarazo proviene del Registro Federal, Reglas y Reglamentos, Volumen 44, Núm. 78, 20 de abril de 1979.*

2 La Ley de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas

QUIÉN ESTÁ CUBIERTO:

La Ley de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas de 1993 (FMLA) cubre a todos los empleados que trabajan en empresas que tienen 50 o más empleados dentro de una distancia de 75 millas de un lugar de trabajo específico. El empleado debe haber trabajado por lo menos 12 meses para la empresa y acumulado 1,250 horas de trabajo el año anterior para recibir los beneficios de la FMLA.

DISPOSICIONES BÁSICAS:

12 Semanas de Permiso de Ausencia
Todos los empleados cubiertos pueden ausentarse hasta 12 semanas sin sueldo durante cualquier período de 12 meses por cualquiera de las siguientes razones:

- El nacimiento de un niño;
- Para adoptar o darle hogar a un niño;
- Para cuidar al cónyuge, a un hijo o un padre que tenga una enfermedad grave; o
- Por una enfermedad grave del empleado.

Regreso al Trabajo
Un empleado que tome permiso para ausentarse bajo la ley debe tener permitido regresar al mismo puesto o a uno equivalente.

Cobertura de los Beneficios Médicos
La empresa debe continuar proporcionando los beneficios médicos del empleado durante el período de permiso de ausencia al mismo nivel y mismas condiciones que si el empleado hubiera estado trabajando.

3 La Ley de Relaciones Humanas de Maryland

La Ley de Relaciones Humanas de Maryland trata el tema de incapacidad durante el embarazo.

Las incapacidades relacionadas con el embarazo son temporales y deberán tratarse como tales bajo cualquier seguro médico o de incapacidad temporal o plan de permiso de ausencia por enfermedad que haya disponible a través del empleo.

Los reglamentos y procedimientos de empleo, tanto formulados por escrito como no, y descritos a continuación, deberán aplicarse al embarazo o a las incapacidades relacionadas con el embarazo de la misma manera que se aplican a otras incapacidades temporales:

- ***el comienzo o la duración del permiso de ausencia***
- ***la disponibilidad de las extensiones***
- ***la acumulación de antigüedad y otros beneficios y privilegios***
- ***el restablecimiento y el pago bajo cualquier seguro médico o de incapacidad temporal o plan de permiso de ausencia por enfermedad***

Preguntas y Respuestas

QUIÉN ESTÁ CUBIERTO BAJO LA LEY

P. ¿Quién está cubierto por la Ley Federal Contra la Discriminación por Embarazo?

R. La ley cubre a las agencias del gobierno federal, estatal y local con quince o más empleados. También cubre a empresas privadas que empleen cuanto menos quince trabajadores y participen en comercio interestatal.

P. ¿Quién está cubierto por la Ley Federal de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas?

R. Todos los empleados que trabajen para agencias que tengan 50 o más empleados dentro de una distancia de 75 millas de un lugar de trabajo específico. El empleado debe haber trabajado por lo menos 12 meses para la empresa y acumulado 1,250 horas de trabajo el año anterior para poder calificarse.

P. ¿Quién está cubierto por la Ley de Relaciones Humanas de Maryland?

R. La ley de Maryland cubre a las empresas que tienen quince o más empleados. Esta ley también incluye a las agencias gubernamentales estatales y locales.

P. ¿Puede la empresa ofrecer beneficios de incapacidad por embarazo solamente a las empleadas casadas?

R. No.

P. Si una empresa tiene una fuerza laboral formada sólo por mujeres, ¿deben ofrecerse beneficios para las complicaciones relacionadas con el embarazo?

R. Sí. Si se ofrecen beneficios para otras enfermedades, también deben proporcionarse para las complicaciones relacionadas con el embarazo.

DESEMPEÑO DEL TRABAJO DURANTE EL EMBARAZO

P. Si una mujer no puede realizar su trabajo debido a razones relacionadas con el embarazo, ¿tiene la empresa que proporcionarle un trabajo diferente?

R. Quizá. La empresa debe tratar a esta empleada de la misma manera que trata a otros empleados con incapacidades temporales. La empresa puede proporcionar tareas más fáciles, oficios distintos, permiso de ausencia por incapacidad, permiso de ausencia sin sueldo, etc., si los demás empleados incapacitados temporalmente también reciben estos beneficios.

P. ¿Tiene una empresa la obligación de contratar a una mujer que está imposibilitada para realizar las funciones esenciales del trabajo debido a una complicación relacionada con el embarazo?

R. No. Ninguna empresa puede negarse a contratar a una mujer sólo por estar embarazada. Sin embargo, la empresa puede negarse a contratar a una mujer si su embarazo no le permite realizar las funciones esenciales del trabajo que está solicitando.

PERMISO DE AUSENCIA RELACIONADO CON EL EMBARAZO

P. ¿Puede una agencia exigir que una empleada embarazada tome un permiso de ausencia aún si le es posible trabajar, o negar el permiso de ausencia a una empleada embarazada que no pueda trabajar debido al embarazo?

R. No. Una agencia no puede basarse en el embarazo para determinar su capacidad como empleada.

P. ¿Puede una empresa tener una política que prohíba que la empleada regrese al trabajo durante cierto plazo después de dar a luz?

R. No.

Preguntas y Respuestas

P. Si una empleada que ha estado ausente del trabajo debido a una complicación relacionada con el embarazo se recupera, ¿puede la empresa exigirle que permanezca ausente con permiso hasta después de que nazca el bebé?

R. No. Debe permitirse que la empleada trabaje en todo momento durante el embarazo cuando sea capaz de realizar su trabajo.

P. ¿Tiene una empresa la obligación de mantener vacante el puesto de trabajo de una empleada si ella tiene que tomar un permiso de ausencia debido a una incapacidad temporal causada por el embarazo?

R. Quizá. Las empleadas que califiquen de acuerdo con la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas podrán regresar al mismo trabajo con una clasificación y sueldo similares.

P. ¿Debe ser igual la política de la empresa en lo relacionado a la acreditación de antigüedad durante ausencias por enfermedad que en el caso de ausencia por embarazo?

R. Sí, debe ser igual.

P. Cuando se determinen asuntos como las vacaciones y los aumentos de sueldo, ¿puede la empresa acreditar el tiempo del permiso de ausencia por razones relacionadas con el embarazo de manera diferente que el tiempo del permiso de ausencia por otras razones?

R. No. El reglamento relacionado con la acreditación de tiempo no puede tratar de manera menos favorable a las empleadas que estén con permiso de ausencia por razones relacionadas con el embarazo que a los empleados que se encuentren ausentes con permiso por otras razones.

P. ¿Puede obligarse a una empleada que esté ausente debido a una incapacidad relacionada con el embarazo a que use sus beneficios de vacaciones antes de recibir el sueldo por ausencia de enfermedad o beneficios de incapacidad?

R. Quizá. Si los empleados que están ausentes por causa de otras incapacidades reciben sueldo por ausencia de enfermedad o beneficios de incapacidad sin tener ningún requisito de que usen primero los beneficios de vacaciones, la empresa no puede forzar este último requisito a una empleada que esté ausente por causas relacionadas con el embarazo.

Sin embargo, si la empleada tomara una ausencia bajo la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas, la empresa puede exigirle que use todos los días acumulados de vacaciones con sueldo, de permiso de ausencia personal o por enfermedad antes de usar un permiso de ausencia sin sueldo.

PERMISO DE AUSENCIA PARA ATENDER A NIÑOS

P. ¿Debe la empresa otorgar permisos de ausencia a las empleadas para cuidar a un niño una vez esté en condiciones para volver al trabajo después de un permiso de ausencia debido a un embarazo, alumbramiento u otras complicaciones médicas?

R. Bajo estas circunstancias, la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Familiares y Médicas ofrece a las empleadas que califiquen permiso de ausencia sin sueldo. Aunque los permisos de ausencia para cuidar niños no están cubiertos por la Ley Contra la Discriminación por Embarazo, tanto el Título VII como la ley de Maryland exigen que se otorgue permiso de ausencia para cuidar niños de la misma manera que se otorga permiso de ausencia a empleados para otros fines que no sean razones médicas (por ejemplo, permiso de ausencia anual).

Preguntas y Respuestas

Preguntas y Respuestas

DISPOSICIONES DE LOS BENEFICIOS

P. ¿Por cuánto tiempo tiene una empresa la obligación de ofrecer los beneficios de continuación de ingreso en caso de embarazo si dicha empresa ofrece este tipo de beneficios para otras incapacidades temporales?

R. Las incapacidades relacionadas con el embarazo deben tratarse de la misma manera que las demás.

P. ¿Debe una empresa que ofrece beneficios por incapacidades a largo plazo o permanentes proporcionar tales beneficios por las complicaciones de embarazo?

R. Sí, los beneficios deben proporcionarse en el mismo grado.

P. Si una empresa ofrece beneficios, tales como pensión o seguro, a los empleados con permiso de ausencia, ¿deben ofrecerse los mismos beneficios a las personas con permiso de ausencia en el caso de que existan complicaciones relacionadas con el embarazo?

R. Sí.

SEGURO MÉDICO

P. Si una empresa ofrece a sus empleados la oportunidad de seleccionar entre varios planes de seguro médico, ¿debe ofrecerse cobertura para aquellas condiciones relacionadas con el embarazo en todos los planes?

R. Sí.

P. ¿Sobre qué base debe pagar una empresa los gastos médicos de embarazo, alumbramiento o complicaciones relacionadas con el embarazo?

R. Los gastos relacionados con el embarazo deben pagarse de la misma manera que se pagan los gastos por otras enfermedades.

Por ejemplo, si un plan ofrece cobertura médica extensa, las complicaciones relacionadas con el embarazo también deben cubrirse. Si un plan cubre el costo de una habitación privada para otros casos, el plan debe cubrir el costo de una habitación privada para los casos de embarazo. Si un plan de seguro médico cubre las visitas al consultorio, deberán también cubrirse las visitas prenatales y postnatales.

P. ¿Puede una empresa limitar el pago del costo por condiciones médicas relacionadas con el embarazo?

R. Quizá. Los pagos por condiciones relacionadas con el embarazo pueden estar limitados sólo si se han limitado en otros casos.

P. ¿Puede la empresa imponer un deducible diferente en el pago del costo de condiciones relacionadas con el embarazo que en el costo de otras enfermedades?

R. No. La empresa no puede imponer un deducible adicional ni un deducible más alto a la cobertura del costo médico relacionado con el embarazo.

P. Si un plan de seguro médico excluye la cobertura de las enfermedades pre-existentes, ¿puede rechazarse la cobertura por un embarazo ya existente en el momento de entrar en vigor el plan de seguro?

R. Sí.

Preguntas y Respuestas

P. ¿Debe la empresa ofrecer cobertura de seguro médico a las esposas de los empleados varones para los gastos médicos relacionados con el embarazo?

R. Quizá. Si el programa de seguro de una empresa cubre los gastos médicos de los cónyuges de los empleados, entonces la cobertura debe cubrir los gastos médicos del embarazo. El seguro no tiene que cubrir los gastos relacionados con el embarazo de otras personas dependientes que no sean la esposa del empleado, como por ejemplo sus hijas, siempre y cuando la cobertura sea la misma para todos los empleados.

P. En relación a la cobertura de atención médica, ¿debe la empresa cubrir el costo del embarazo para las esposas de los empleados de la misma manera que cubre a los mismos empleados?

R. No. El nivel de cobertura de las complicaciones con el embarazo puede ser diferente para los empleados que para los cónyuges de los empleados. Sin embargo, el nivel de cobertura para las esposas de los empleados por condiciones relacionadas con el embarazo debe ser el mismo que el nivel de cobertura que reciben los cónyuges de todos los empleados por otras razones médicas.

ABORTO

P. ¿Puede una empresa despedir, negarse a contratar o de alguna manera discriminar en contra de una mujer porque se hizo o piensa hacerse un aborto?

R. No.

P. ¿Debe una empresa proporcionar cobertura de seguro médico para hacerse un aborto?

R. No, excepto si la vida de la madre está en peligro por el embarazo.

P. ¿Puede una empresa ofrecer cobertura de seguro para hacerse un aborto?

R. Sí. La Ley Contra la Discriminación por Embarazo dispone específicamente que una empresa puede proporcionar beneficios para abortos tanto directamente como a través de acuerdos colectivos negociados.

P. ¿Debe una empresa ofrecer otros beneficios relacionados con el aborto?

R. Sí. Todos los beneficios complementarios (aparte del seguro médico), como el permiso de ausencia por enfermedad, que se proporcionen para otras enfermedades deben ofrecerse en el caso de aborto.

P. ¿Debe el seguro médico de una empresa cubrir el costo adicional si se presentan complicaciones durante un aborto (como por ejemplo hemorragia excesiva)?

R. Sí. El plan tiene que pagar los costos adicionales de las complicaciones de un aborto. Sin embargo, la empresa no tiene que pagar por el aborto en sí, excepto cuando la vida de la madre esté en peligro.

Dónde Puede ir para que le Ayuden

Si cree que ha sido víctima de discriminación en el trabajo por estar embarazada, comuníquese con:

Comisión de Relaciones Humanas de Maryland ***[The Maryland Commission on Human Relations]***
6 St. Paul Street, Piso 9
Baltimore, MD 21202
410-767-8600

Oficina de Derechos Humanos del Condado de Montgomery ***[The Montgomery County Office of Human Rights]***
110 N. Washington Street, Oficina 200
Rockville, MD 20850
240-777-8450

Comisión para la Mujer de Maryland ***[The Maryland Commission for Women]***
45 Calvert Street
Annapolis, MD 21401
410-260-6047, (Gratuito) 1-877-868-2196

Centro Profesional y de Asesoría de la Comisión para la Mujer del Condado de Montgomery ***[The Montgomery County Commission for Women Counseling & Career Center]***
401 N. Washington Street, Oficina 100
Rockville, MD 20850
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw

Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos ***[The U.S. Equal Employment Opportunity Commission]***
(Oficina del Distrito de Baltimore)
10 S. Howard Street, Piso 3
Baltimore, MD 21202
410-962-3932

Oficina de la Mujer – Centro de Intercambio de Información sobre el Trabajo y la Familia *[Women's Bureau – Work and Family Clearinghouse]*
200 Constitution Avenue
U.S. Department of Labor
(Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos)
Washington, DC 20210
202-693-6710; (Gratuito) 1-800-827-5335

El representante de su sindicato de afiliación*

El funcionario encargado en su empresa de los asuntos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo*

*Consulte el directorio telefónico para encontrar los números y las direcciones que no se han mencionado anteriormente.

Otros recursos:

Asociación Nacional de Abogados a Favor de los Derechos en el Empleo *[National Employment Lawyer Association]*
www.nela.org

Justicia en el Empleo *[Workplace Fairness]*
www.workplacefairness.org

RECONOCIMIENTOS

Este folleto se preparó originalmente en colaboración con la Comisión para la Mujer de Maryland [Maryland Commission for Women]. Lo revisó y publicó la Comisión para la Mujer del Condado de Montgomery [Montgomery County Commission for Women]. Se actualizó de acuerdo con la ley en vigor en diciembre de 2004 en consulta con el Centro de Ayuda Legal para la Mujer de Maryland [Maryland Women's Law Center].

Montgomery County Commission for Women
401 N. Washington Street
Suite 100
Rockville, MD 20850
240-777-8300
www.montgomerycountymd.gov/cfw